

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร

นายสมชาย จันทร์แดง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนของสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 135 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และศิริพงษ์ เสงายน, 2556 หน้า 132) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจริง 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ใน 4 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการแก้ปัญหา และด้านการจูงใจ ซึ่งแบบสอบถามมีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .60 – 1.00 และการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้อมาวิเคราะห์ สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ วิเคราะห์ข้อมูลใช้การทดสอบค่าที (Independent sample t-test) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ใช้การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis Of Variance) ผลการวิจัยพบว่า

- ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
- ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ

พฤติกรรมผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จทางด้านการจัดการศึกษานั้น องค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในอันดับต้นๆ คือพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ที่ได้แสดงออกกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารด้วยความพึงพอใจ เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรย่อมทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้ นั่นคือผู้เรียนมีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มนุษย์จะเป็นบุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวข้างต้น ได้นั้นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการจัดการคือผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะต้องมีความพร้อมทางด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะ ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทางด้านศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน รวมถึงมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวภาระหน้าที่อันสำคัญ คือการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีภาวะผู้นำ เป็นนักประสานสิบทิศ หัวใจประชาธิปไตย บริหารด้วยความซื่อสัตย์ เป็นธรรม โปร่งใสเป็นแบบอย่างที่ดีอันจะส่งผลให้ได้รับความศรัทธาเชื่อถือจากครู นักเรียน ผู้ปกครองและคนในชุมชน

อย่างไรก็ตาม การบริหารงานบุคคลก็ยังมีปัญหาเกี่ยวกับผู้นำที่ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ เผด็จการ ไม่กระจายงาน ไม่มีความเป็นนักวิชาการ บริหารงานไม่โปร่งใส เล่นพรรคเล่นพวก มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองของผู้บริหาร รวมทั้ง

สามารถให้การสนับสนุน ร่วมมือกันในด้านการพัฒนาไปสู่มาตรฐานพฤติกรรมผู้นำของตนเอง หรือ ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน เขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนของสถานศึกษา สำนักงาน เขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 135 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนของสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และศิริพงษ์ เสาภาชน, 2556 หน้า132) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจริง 100 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น คือ เพศ และประสบการณ์การทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำ มี 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านบุคลิกภาพ
- 2) ด้านการปฏิบัติงาน
- 3) ด้านการแก้ปัญหา
- 4) ด้านการจูงใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) สอบถามครูตามตัวแปรอิสระได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) กำหนดระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ความคิดเห็นมากที่สุด	หมายถึง	5 คะแนน
ความคิดเห็นมาก	หมายถึง	4 คะแนน
ความคิดเห็นปานกลาง	หมายถึง	3 คะแนน
ความคิดเห็นน้อย	หมายถึง	2 คะแนน
ความคิดเห็นน้อยที่สุด	หมายถึง	1 คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด
2. นำผลคะแนนที่ได้มาหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ บุคลิกภาพ การปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา การจูงใจ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (mean) รายข้อ รายด้าน และ โดยรวม ซึ่งจำแนกตามตัวแปร เพศ และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, 2557 หน้า 312)

ค่าเฉลี่ย 4.50 -5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 -4.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 -3.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 -2.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 -1.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ สถิติ t-test Independent การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และ ทดสอบรายคู่โดยวิธีของ Scheffe'

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การแสดงความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนของสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะสอดคล้องกับปฐม ปรินันธงูร (2553, บทคัดย่อ) เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในด้านบุคลิกภาพมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงาน และ อันดับสุดท้าย คือ ด้านการจูงใจ เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้นำของสถานศึกษา ซึ่งจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร และมีการเสริมสร้าง พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพและการปฏิบัติงานที่ดี เป็นแบบอย่างให้กับบุคลากร ได้ปฏิบัติตาม อีกทั้งยังส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาองค์กรที่ก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับของวิจัยของ อัยฎารุช ประเสริฐผล (2555) ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะโดยรวมของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ท่าทาง สีหน้า พฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน และมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของผู้อื่น ผู้นำที่มีบุคลิกภาพดี ต้องเป็นผู้มีสุขภาพจิตดีเป็นเบื้องต้น มองเห็นสิ่งต่างๆ ตามที่เป็นจริงอย่างถูกต้อง ไม่ต่อต้านหรือยอมรับทุกสิ่งทุกอย่างโดยไร้หลักการ ไม่ว่าจะอยู่

ในสถานการณ์ใดก็ประพฤติปฏิบัติได้อย่างคงเส้นคงวา คือ สามารถปรับตัวได้ดี เป็นผลให้ผู้บริหารนั้นมีลักษณะสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตในแง่มุมต่างๆ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายชื่อ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดีย่อมได้รับการยอมรับนับถือจากครูผู้ปฏิบัติการสอนของสถานศึกษา เมื่อการยอมรับเกิดขึ้น การบริหารงานย่อมดำเนินไปได้อย่างราบรื่น เพราะจะได้รับความร่วมมือในทุกๆ ด้าน สอดคล้องกับอัจฉรา โพธิ์อัน (2557) ด้านความรู้ในงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 2 ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกต้องกำหนดขึ้นมาควบคุมกับตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้นๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ต้องนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเอง ที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และศิลป์ ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารปฏิบัติภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ ซึ่งขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหาร ความพยายามในการทำงาน และการสนับสนุนขององค์กรหรือสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายชื่อ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรทางการศึกษา สามารถให้คำแนะนำแก่บุคลากรเพื่อปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอวิธีการใหม่ๆ และมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับ พุ่มพินิต คงแสง (2554, หน้า 13) ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมุ่งมั่นและเจตนาอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการด้วยวิญญูญาณของการแสวงหาความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในโรงเรียน เพราะการมีความมุ่งมั่นและเจตนาที่แน่วแน่จะก่อให้เกิดการปฏิบัติที่ดีได้ และสอดคล้องกับปทุมมา อยู่ชมญาติ (2556, หน้า 67) ผู้บริหารและครูมีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการด้านการตระหนักรู้และเห็นความสำคัญของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 3 ด้านการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการใช้ประสบการณ์กำหนดทางเลือกเพื่อจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับตนเองที่สุด ความสามารถของผู้บริหารในการนำความรู้ ทักษะ และกระบวนการดำเนินการมาใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งที่เป็นปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือให้ได้คำตอบ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายชื่อ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่า

ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทางกรศึกษาระบุปัญหาโดยใช้เหตุผล และหลักฐานมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็น และแนวคิดต่างๆ ในการทำงาน ผู้บริหารพยายามหามุมมองทางเลือกใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับทัศนีย์ เศรษฐรักษา (2556, หน้า 65) ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 4 ด้านการจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูก กระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจูงใจ ให้กระทำหรือคิดนรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจาก การจูงใจ เป็นพฤติกรรม ที่มีใช้เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนที่ต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจาก แรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจ ด้วย การกระตุ้นหรือเสริมแรงทางบวกเพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานต่างๆ ให้กับสถานศึกษาจนประสบความสำเร็จ โดยการจูงใจนั้นอาจจะใช้เป็นการชมเชยหรือการมอบรางวัล เป็นต้น

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้ครูทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจครู เพราะครูตอบสนองต่องานและวิธีทำงานของสถานศึกษาแตกต่างกัน การจูงใจครูจึงมีความสำคัญ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายข้อ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจโดยจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร และพยายามจูงใจครูผู้ปฏิบัติการสอนให้ทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยการสร้างจิตสำนึกของครูให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายของผลงานนั้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับวาสนา เต่าพาลี (2559, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

2. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนของสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีเพศต่างกันไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะครูผู้ปฏิบัติการสอนได้แสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ การ

ที่เราจะทราบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำหรือไม่นั้น สามารถสังเกตโดยการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน และต้องมีสิ่งที่ตรงต่อความต้องการของบุคคล จึงจะทำให้บุคคลเกิดความ คิดเห็นนั้นขึ้น ซึ่งพบว่าไม่แตกต่างกัน

3. ผลจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะครูของสถานศึกษาที่มี ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำเหมือนกัน เนื่องมาจากการ ได้เห็นบุคลิกภาพของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตใจโอบอ้อมอารี และเป็นกัลยาณมิตร การ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ และมีวิธีการในการ แก้ปัญหาที่เหมาะสมและเป็นธรรม อีกทั้งยังมีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิด ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพ ความคิดเห็นของครู ที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่มีความใกล้ชิด กับผู้บริหารไม่เท่ากัน จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านนี้ ต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านการแก้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่ง บทบาทที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารคือ การกระตุ้นให้ครูมีความสุขกับการทำงาน มีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้เทคนิควิธีการใหม่ๆ ใช้ความสามารถใน การนำพลังตัวเองของบุคลากรทางการศึกษามาใช้ อันจะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการจูงใจ ผู้บริหารควรให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการให้ขวัญและ กำลังใจนับว่าเป็นหัวใจในการบริหาร และเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหาร ผู้บริหารจึงควรมี บทบาทสำคัญต่อการให้ขวัญและกำลังใจต่อครูของสถานศึกษา เพื่อให้ครูทำงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ และเอาใจใส่ในการทำงานมากขึ้น ทำให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของนักเรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาหรือตัวแทนจากชุมชน

2.2 ควรศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอื่นๆ ในสังกัดอื่นๆ ของกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษามาวิเคราะห์และนำไปใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตประเวศ

เอกสารอ้างอิง

- เจษฎากรณ์ นันดิลก. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐภัทร พิน โส. (2554). *พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอำเภอเมืองปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ทัศนีย์ เศรษฐรักษา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญนาค ทับทิมไทย. (2557). *การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวี*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปทุม ปริบุญฉงกูร. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วันสฤฎิภา อิศระบูรณะฤทธิ. (2556). *พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

วีรชัย ขอพรกลาง. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา เมือง
พัทธยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
สุพชาติ ชุมชื่น. (2554). ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
อัจฉรา โพธิ์อิน. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
อัยฎาฐ ประเสริฐผล. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
วาสนา เต่าพาลี (2559) วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
ไพโรจน์ คะเชนทร์ การปฏิบัติงาน <http://chan2.obec.go.th/wattungpelschool/manage>
เทคนิคในการคิดหาวิธีแก้ไขปัญหา <https://www.novabizz.com/NovaAce/SolveProblem.htm>
แรงจูง <https://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>